

"Carrot and Stick" - über die Grundgedanken und die Funktionsweise der Organizational Sentencing Guidelines

Swenson, Winthrop M.

Veröffentlichungsversion / Published Version
Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Swenson, W. M. (1998). "Carrot and Stick" - über die Grundgedanken und die Funktionsweise der Organizational Sentencing Guidelines. In H. Alwart (Hrsg.), *Verantwortung und Steuerung von Unternehmen in der Marktwirtschaft* (S. 36-45). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-424400>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Carrot and Stick“ – über die Grundgedanken und die Funktionsweise der Organizational Sentencing Guidelines*

1. Einleitung.....	36
2. Die Theorie	37
2.1 Über den Ursprung der Neukonzeption	37
2.2 Über die von der Kommission verfolgten Ziele	40
3. Aus der Praxis	41
3.1 DAIWA-Bank	41
3.2 Consolidated Edison	42
3.3 Resümee	43
4. Ausblick	43

1. Einleitung

Von den Organizational Sentencing Guidelines¹ wird behauptet, sie würden nach dem Prinzip „Carrot and Stick“/„Zuckerbrot und Peitsche“ funktionieren (Swenson 1996, Nagel/Swenson 1993). Wenn Unternehmen sich inkorrekt verhalten, bekommen sie die Peitsche zu spüren, verhalten sie sich dagegen korrekt, so kommen sie in den Genuß des Zuckerbrots in Form einer Strafmilderung. Vor diesem Hintergrund wird übrigens bisweilen eingewandt, es wäre

* *Anmerkung des Herausgebers:* Zum besseren Verständnis des folgenden Aufsatzes sollte man wissen, wie er zustande gekommen ist. Er basiert auf der Präsentation des Autors in Loccum sowie seinem Beitrag zu einem Symposium der U.S.-Sentencing Commission (Swenson 1996, 27 ff.). Der Aufsatz wurde von Dipl.-Kfm. Thomas Olbrich redigiert und ins Deutsche übersetzt; zudem wurden zusätzliche Literaturangaben eingefügt.

¹ Die Guidelines finden sich in United States Sentencing Commission 1994; ihrer detaillierten Behandlung ist Kaplan/Murphy/Swenson 1995 gewidmet. Schließlich sei für die Funktionsweise der Guidelines auf die Dokumentation von Steinhert/Steinmann/Olbrich in diesem Band verwiesen.

wohl angemessener, von einer großen und einer kleinen Peitsche zu sprechen (so etwa Murphy 1996).

Daß also zumindest eine *Peitsche* in der Praxis Anwendung findet, zeigte sich in den letzten Jahren u.a. an zwei bedeutenden Fällen. Diesen werde ich mich im übernächsten Abschnitt meines Aufsatzes zuwenden. Zuvor aber sollen zwei Fragen von grundlegender Bedeutung untersucht werden:

- (1) Woher stammt die Philosophie von „Zuckerbrot und Peitsche“, wie sie von der Kommission zugrunde gelegt wird, und wodurch unterscheidet sie sich von der früheren Praxis?
- (2) Welche Ziele verfolgte die Kommission mit der Etablierung dieses neuen Ansatzes?

2. Die Theorie

2.1 Über den Ursprung der Neukonzeption

Vor Inkrafttreten der Guidelines fehlte der Strafbemessung bei Unternehmen bzw. juristischen Personen eine kohärente und widerspruchsfreie Grundlage. Die Gerichte taten sich schwer, sinnvolle Entscheidungen zu treffen (Swenson 1996, S. 30, Fn. 1 nennt einige illustrative Gerichtsentscheide). Die Gelehrten waren sich uneins darüber, wie am besten auf Straftaten von Unternehmen zu reagieren sei. Die Kommission führte empirische Untersuchungen zur Strafpraxis durch und mußte beträchtliche Mißstände konstatieren (Cohen 1989). So ergab sich, daß nahezu identische Fälle völlig unterschiedlich behandelt wurden. Außerdem erschienen die Geldstrafen auf der einen Seite ziemlich hoch, während sie auf der anderen Seite, nämlich im Normalfall, lächerlich gering waren, d.h. daß die Geldstrafen im allgemeinen niedriger erschienen als die Kosten, die ein rechtstreuendes Unternehmen zu tragen hatte. Dies erweckte den fatalen Eindruck, daß sich Verbrechen bezahlt machten.

Da die Bekämpfung der Unternehmenskriminalität durch die Regierung aus unterschiedlichsten Richtungen beeinflusst wurde, ließ sich kaum feststellen, welche Linie die offizielle Kriminalpolitik überhaupt verfolgte. Klar war lediglich, daß in einschlägigen Strafprozessen oftmals Schwierigkeiten auftraten. Man könnte, etwas vereinfacht und bildhaft, sagen, daß das frühere System gleichsam auf eine Durchführung von Geschwindigkeitskontrollen hinauslief, auf welche die Unternehmen damit antworteten, daß sie versuchten, den „Schwarzen Peter“ jeweils zirkulieren zu lassen.

Mit „Geschwindigkeitskontrolle“ meine ich, daß die Bekämpfung der Unternehmenskriminalität mit dem Einschreiten der Autobahnpolizei gegenüber Verkehrssündern verglichen werden kann. Die Polizei tut so, als ob es im riesigen

Netz der Autobahnen nur so viele als Verstecke geeignete Bäume, Hügel und Senken gibt, wie sie der begrenzten Anzahl ihrer Einsatzfahrzeuge entspricht. Die Polizei sucht sich die besten Plätze aus, bedient sich des besten technischen Geräts und wartet auf unvorsichtige Rechtsbrecher, die dort zufällig vorbeikommen. Der Vergleich läuft darauf hinaus, daß sich die Bekämpfung der Unternehmenskriminalität darauf konzentrierte, einige Täter schlicht zu ergreifen, anstatt für eine insgesamt wirkungsvolle Antwort allen (potentiellen) Tätern gegenüber Sorge zu tragen. Wie bei den Geschwindigkeitskontrollen fand man sich damit ab, daß für jeden, der in die Falle ging, viele andere entkamen.

Diese eher punktuelle Verfolgung von Unternehmensstraftaten beförderte umgekehrt bei den betreffenden Täterunternehmen die Neigung, den „Schwarzen Peter“ nicht zu akzeptieren, sondern ihn gleichsam in Umlauf zu setzen. Es gab für sie kaum Anreize, sich in anderer Weise zu verhalten. Die Entscheidungsträger im Unternehmen konnten ja nicht wissen, welche Strafen sie überhaupt zu erwarten hatten, da die Unternehmensstrafen, ebenso wie die von den vielen unterschiedlichen Spruchkörpern im ganzen Land verhängten Strafen für Geschwindigkeitsüberschreitungen, völlig unvorhersehbar waren. Sie hingen in erster Linie vom Tatort und den zufälligen Einstellungen der einzelnen beteiligten Ankläger und Richter ab. Außerdem gab es keine Garantie dafür, daß eine Bereitschaft des Unternehmens zur Zusammenarbeit mit den Behörden oder dessen Anstrengung, entlastende Umstände, wie beispielsweise die Durchführung umfangreicher Compliance-Programme, darzulegen, die mißliche Lage des Unternehmens irgendwie verbessern würde. In einer solchen Situation mußte es den Unternehmen als der sicherste Weg erscheinen, den „Schwarzen Peter“ zirkulieren zu lassen, den Kampf aufzunehmen und in Abwehrhaltung auf Teufel komm raus alles abzustreiten.

Inzwischen hatten viele Vertreter der Geschäftswelt dargelegt, daß die Kommission vom Unternehmensstrafrecht besser überhaupt die Finger lassen sollte und daß das alte System so bleiben sollte, wie es war. Man versuchte zu beweisen, daß der Kongreß die Sentencing Commission mehr aus individual- und weniger aus kollektivstrafrechtlichen Gründen eingerichtet hatte. Seltsamerweise gibt diese Einstellung immer noch den letzten Stand der Dinge wieder.

In Anbetracht der Mißstände bei Bestrafung juristischer Personen nach dem alten System entschloß sich die Kommission jedoch, konsequent weiterzumachen. Vor allem gingen die Kommissionsmitglieder davon aus, daß sie ein umfassendes Mandat des Kongresses erhalten hätten, die Strafpraxis zu verbessern, wo immer es möglich erschien.²

Die Überzeugung, daß das Unternehmensstrafrecht reformiert werden müsse, führte zu einer noch wichtigeren Frage: Sah sich die Kommission wirklich in

² Dieser Auftrag wurde abgeleitet aus 28 United States Code § 991 (b) und § 994 (a) (1).

der Lage, einen besseren Entwurf vorzulegen? Zwar bejahte die Kommission schließlich diese entscheidende Frage, aber das stand keineswegs von vornherein fest.

Die ersten Schritte der Kommission bei der Entwicklung von Strafzumessungsrichtlinien in bezug auf Organisationen erinnern noch kaum an die Philosophie von „Zuckerbrot und Peitsche“, welche die Kommission sich später zu eigen machen sollte.³ Beispielsweise beruhte das erste Modell, das die Kommission in Betracht zog, nämlich die sog. Theorie der optimalen Strafe, auf einer Formel, wonach Geldstrafen punktgenau errechnet werden könnten (eine frühe Erläuterung findet sich bei Becker 1968, 177). Man glaubte, daß eine solche präzise Eichung umgekehrt eine hocheffiziente Verbrechensprävention seitens der Unternehmen zur Folge hätte. Nach diesem Ansatz errechnete sich die optimale Strafe dadurch, daß der in Geld ausgedrückte Schaden durch die Verurteilungswahrscheinlichkeit dividiert wurde.

Dieser Ansatz lief auf eine idealisierte Version des Modells der Geschwindigkeitskontrollen hinaus. Er setzte voraus, daß die Bekämpfung der Unternehmenskriminalität nur wenig mehr sein brauchte als ein Programm, einige Täterunternehmen zu fangen und sie mit Geldstrafen zu belegen. Die Geldstrafen für die unglücklichen Korporationen, die geschnappt worden sind, würden dann reziprok zur Wahrscheinlichkeit, entdeckt zu werden, festgesetzt. Und die Manager, die diese genau errechneten Strafen sorgfältig und nüchtern studieren und zu dem Ergebnis kommen, daß Verbrechen sich nicht bezahlt machen können, würden die vernünftige Entscheidung treffen, Geldmittel für den Gesetzesgehorsam zu verwenden. Aber so wie sie es im Laufe der folgenden fünf Jahre noch mit einer Vielzahl von Ansätzen machen sollte, verwarf die Kommission das geschilderte Konzept und suchte weiter. Dieser Entwicklungsprozeß dauerte also fünf Jahre, ergab mannigfache offizielle und inoffizielle Entwürfe und veranlaßte unzählige öffentliche Stellungnahmen.

Letztlich dürfte der Ansatz „Zuckerbrot und Peitsche“ daraus hervorgegangen sein, daß die Kommission ihrem endgültigen Konzept drei Annahmen zugrunde gelegt hat:

- (1) *Das Haftungsmodell einer „stellvertretenden Verantwortlichkeit“ (vicarious liability) erfaßt nicht, daß die angeklagten Unternehmen ungleich sind* – Die Kommission gelangte zu der Erkenntnis, daß die Anwendung der Lehre von der stellvertretenden strafrechtlichen Verantwortlichkeit auf Unternehmen dazu führt, daß sehr verschiedene Arten von Unternehmen gleichermaßen wegen Verbrechen verurteilt werden können; einerseits solche Firmen, deren Manager zwar alles getan hatten, um Regelverstößen

³ Die Geschichte der Entwicklung und Diskussion dieser Modelle wird nachgezeichnet in Clark 1994.

vorzubeugen oder sie aufzudecken, wo sich aber Angestellte gleichwohl rechtswidrig verhielten, andererseits Firmen, in denen die Geschäftsführung den Rechtsbruch motivierte oder lenkte.

- (2) *Verantwortungsbewußte Maßnahmen der Unternehmen selbst können die soziale Kontrolle fördern* – Die zweite von der Kommission verarbeitete Annahme bestand darin, daß Manager fähig seien, die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von Unternehmenskriminalität in signifikanter Weise zu vermindern. Aufdeckung von Verbrechen, freiwillige Zusammenarbeit mit den Behörden bedeuten etwa, daß die von der Firma verursachten Schäden tatsächlich ersetzt und Unternehmensangehörige tatsächlich identifiziert und zur Verantwortung gezogen werden. Demnach versprochen intensive Compliance-Bemühungen innerhalb der Unternehmen zum einen weniger Regelverstöße und zum anderen mehr Ermittlungserfolge sowie häufigere Schadenswiedergutmachungen.
- (3) *Vorgegebene Richtlinien können wertvolle Anreize schaffen* – Schließlich erkannte die Kommission, daß Strafen, die nach vorgegebenen Richtlinien verhängt werden und die deshalb vorhersehbar sind, die Unternehmen zu erwünschten Maßnahmen veranlassen können. So würden Richtlinien, die beispielsweise an die Durchführung interner Compliance-Programme anknüpfen, die zuständigen Manager animieren, solche Programme im Betrieb zu institutionalisieren. Im Unterschied zu früher wußten die Geschäftsführer hier wirklich, daß sich das „gut-bürgerliche“ Verhalten („good corporate citizenship“) auf die Bemessung einer Unternehmensstrafe gegebenenfalls auswirken würde: Sind die Korporationen gute Bürger, dann niedrige Strafen; benehmen sie sich jedoch wie schlechte Bürger, dann hohe Strafen – „Zuckerbrot und Peitsche“.

2.2 Über die von der Kommission verfolgten Ziele

Die Zielvorstellung der Kommission bündelte drei fundamentale, miteinander verwobene Grundsätze. Diese bestimmen die Struktur der Organizational Sentencing Guidelines.

- (1) *Entwickle eine Theorie der „good corporate citizenship“* – Zunächst ging es darum, „good corporate citizenship“ anhand eines Modells zu verdeutlichen, welches das (begrenzte) Problem rechtstreuen Verhaltens reflektierte.
- (2) *Wende die Theorie um der relativen Gerechtigkeit willen auf die Praxis der Unternehmensbestrafung an* – Das zweite Ziel bestand darin, dieses Modell so in bestimmte Richtlinien umzusetzen, daß die Strafzumessung bei juristischen Personen fairer würde. Die verhängten Strafen würden sich an objektiven, genau definierten Voraussetzungen orientieren, welche die

genuine Verantwortung einer Korporation für kriminelles Verhalten widerspiegeln.

- (3) *Schaffe innerhalb des Modells Anreize für die Firmen, ihrerseits Maßnahmen der Verbrechensverhütung zu ergreifen* – Daneben sollte, wie schon erwähnt, die allgemeine Verbreitung von „good corporate citizenship“ gefördert werden. Anreize für eine innerbetriebliche soziale Kontrolle sollten geschaffen werden, die wiederum auf das Kommissionsmodell der „good corporate citizenship“ hinauslaufen würde.
- (4) *Zusammenfassend* ist die klare Abkehr vom früheren System der „Geschwindigkeitskontrolle“ zu betonen: Nach dem neuen System ist Strafverfolgung mehr als ein bloßes Lauern im Hinterhalt, Warten und Verhängen einer Geldstrafe. Die neue kriminalpolitische Strategie ist interaktiv. Firmen beteiligen sich selber an der Bekämpfung der Unternehmenskriminalität, und der Staat belohnt ein solches Verhalten mit entsprechend reduzierten Strafen. Die Ressourcen einer erfolgversprechenden staatlichen Verbrechensbekämpfung sind bekanntlich sehr begrenzt; sie werden nach dem Neuansatz vermehrt durch eine hochwirksame Prävention seitens der Wirtschaft selbst.

3. Aus der Praxis

Die vorstehenden Ausführungen zum theoretischen Hintergrund der Richtlinien werden im folgenden durch die Schilderung von zwei aktuellen Fällen aus der Praxis ergänzt.

3.1 DAIWA-Bank⁴

Die DAIWA-Bank in New York sah sich im Jahre 1996 mit der größten Geldstrafe konfrontiert, die jemals in den USA verhängt wurde. Wohlgermerkt, es handelte sich nicht um irgendeine Form des Schadensersatzes oder der Wiedergutmachung, sondern um eine echte Strafe.

Ein bei der DAIWA-Bank beschäftigter Wertpapierhändler, der seine Geschäfte teilweise im Auftrag von Kunden, teilweise aber auch im Namen der Bank abwickelte, hatte über einen Zeitraum von elf Jahren mehr als eine Milliarde Dollar Verluste angehäuft. Durch Manipulation der Bücher war es ihm jedoch bis Ende 1995 gelungen, diese Verluste zu verstecken. In diesem Fall waren Opfer also sowohl die Bank als auch deren Kunden.

⁴ Zu Hintergründen und Fakten dieses Falles vgl. o.V. 1996, 1997a, 1997b, Dorman 1995a, 1995b, 1996, sowie besonders informativ den Bericht von Nanto/Jackson/Wells 1995 an den U.S.-amerikanischen Kongreß.

Als sich der Angestellte schließlich der Bank offenbarte, unterließ diese es, den Vorfall, wie von den Organizational Sentencing Guidelines gefordert, zur Anzeige zu bringen. Statt dessen entschied sie sich – in Abstimmung mit der Zentrale in Japan – dafür, den Vorfall zu verschleiern, indem sie die Verluste deckte. Dieser Verschleierungsversuch wirkte sich in Verbindung mit der Tatsache, daß die Bank über keinerlei Ethik-Programm verfügte, bei der Urteilsfindung strafverschärfend aus. Der Staatsanwalt ließ erkennen, daß er insbesondere dem zuletzt genannten Umstand eine sehr große Bedeutung zumaß. Dies alles führte schließlich dazu, daß die Bank, die ja zudem selbst ein Opfer der Tat war, später zu einer Strafe von 340 Millionen Dollar verurteilt wurde.

3.2 *Consolidated Edison*⁵

Con Edison, das Gas- und Stromversorgungsunternehmen von New York City, mußte sich im Jahre 1995 wegen eines Umweltskandals vor Gericht verantworten. Bei einer Explosion in einem Elektrizitätswerk waren in unmittelbarer Nähe eines Wohngebietes große Mengen Asbeststaub freigesetzt worden. Einige der an der Untersuchung des Vorfalles beteiligten Mitarbeiter unterdrückten – wohl aus Loyalität zu ihrem Arbeitgeber – Tatsachen, welche die Freisetzung von Asbeststaub bewiesen hätten. Dadurch gelang es für einige Zeit, den Vorfall geheimzuhalten. Nachdem er schließlich doch bekannt geworden war, wurde Con Edison vom zuständigen Gericht dazu verurteilt, ein Ethik-Programm einzuführen. Zu diesem Zweck wurde Con Edison eine dreijährige Bewährungsfrist auferlegt. In diesem Zeitraum sollte das Unternehmen ständig durch einen vom Gericht eingesetzten Kurator überwacht werden.

Aufgabe des Kurators, dessen nicht unwesentliches Gehalt Con Edison aufbringen mußte, war es, die Implementierung des Ethik-Programms zu kontrollieren. Da er in dieser Funktion zugleich eine wichtige Anlaufstelle für die Betriebsangehörigen bildete, wandten diese sich an ihn, wann immer sie Unregelmäßigkeiten beobachteten. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse leitete der Kurator an die Geschäftsleitung von Con Edison sowie an das Gericht weiter, so daß dieses beurteilen konnte, wie weit die Implementierung des Ethik-Programms schon fortgeschritten war.

Obwohl – oder vielleicht gerade weil – die vom Gericht eingesetzte Vertrauensperson über wenig Erfahrung auf dem Gebiet des Umweltschutzes verfügte, bemerkte sie, daß viele der Schwierigkeiten bei Con Edison letztlich aus deren Unternehmenskultur erwachsen. Angestellte hatten Hemmungen, sich mit bestimmten Anliegen oder Problemen an das Management zu wenden. Da ein Ethik-Programm vor einem solchen Hintergrund nicht, wie erforderlich, als effektiv bezeichnet werden kann, wurde Con Edison auferlegt, an einer Verbesse-

⁵ Einige Hinweise zu diesem Fall geben Tagliaferri (1997) und Schiffer (1997), 12.

rung der Unternehmenskultur zu arbeiten, um überhaupt ein wirksames Ethik-Programm installieren zu können. Sollte dies Con Edison nicht bis zum Ende der dreijährigen Bewährungsfrist gelingen, so kann die ursprünglich festgesetzte Frist verlängert werden.

3.3 *Resümee*

Die beiden Fälle haben gezeigt, daß die „Peitsche“ – als Teilprinzip von „Zuckerbrot und Peitsche“ – in der Praxis umgesetzt wird. Die Frage, ob es auch Unternehmen gibt, welche in den Genuß des Zuckerbrots kommen – Unternehmen also, die durch den Nachweis eines effektiven Ethik-Programms mit Strafmilderung belohnt werden – ist freilich schwieriger zu beantworten. Eine Ursache hierfür besteht sicherlich darin, daß die Kommission einschlägige Fälle erst mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung aufdeckt.⁶ Außerdem gelangen wohl viele Fälle wegen der geringen Schuldhaftigkeit des Unternehmens gar nicht erst zur Verhandlung. So hat das U.S.-Justizministerium, das für die Strafverfolgung auf Bundesebene zuständig ist, verfügt, daß bei Vorliegen überzeugender Ethik-Programme von einer Strafverfolgung unter Umständen von vornherein abzusehen sei. Daher dringen solche Fälle nicht in jene Dimension vor, wo der „culpability score“ – als Koordinatensystem einer möglichen Strafmilderung – überhaupt relevant werden kann.⁷

4. **Ausblick**

Darüber hinaus bleibt festzustellen, daß die Sentencing Guidelines in anderen Rechtsbereichen eine ganze Reihe von Folgewirkungen haben, die sich am besten als Erdbebenwelle umschreiben lassen. Abschließend sollen einige Beispiele für derartige Ausstrahlungseffekte kurz vorgestellt werden.

Die Environmental Protection Agency (EPA)⁸ verfügte im Jahre 1995, daß ein Unternehmen einer zivilrechtlichen Sanktionierung ausweichen kann, indem es Verstöße, von denen es durch ein Audit-Programm oder ein den Anforderungen

⁶ Die Sentencing Guidelines werden – auf Anweisung des U.S.-Justizministeriums – nur auf diejenigen Vergehen angewendet, welche seit dem 01. November 1991, also seit dem Inkrafttreten der Guidelines, stattgefunden haben. Dies ist (zusammen mit der langen Vorlaufzeit eines Prozesses) der Grund dafür, warum in den meisten der während der letzten Jahre verhandelten Fälle eine Entscheidung auf der Grundlage der alten Gesetzgebung fiel.

⁷ Tatsächlich gibt es einige Fälle, in denen die Strafverfolgungsbehörden von dieser Option Gebrauch machten.

⁸ Diese ist auf Bundesebene für die Überwachung von Umweltschutz-Gesetzen zuständig und hat zugleich die Jurisdiktion über zivilrechtliche Strafen.

der Sentencing Guidelines ähnelndes⁹ Ethik-Programm erfahren hat, selbst anzeigt. Auf diese Weise kann Sanktionen, die sich gegen die Geschäftsleitung richten würden, der Boden entzogen werden.

Eine weitere Bundesbehörde, nämlich die Health and Human Services Agency (HHS), kontrolliert Krankenhäuser, medizinische Labors etc., um sicherzustellen, daß die Rechnungsstellung jeweils korrekt ist. Diese Behörde erarbeitet derzeit eine Verfügung, wonach auffällig gewordene Firmen, die effektive Ethik-Programme besitzen, zumindest strafrechtlich nicht verfolgt werden sollen.

Als letztes Beispiel sei das Problemfeld der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erwähnt. Wenn ein Unternehmen über ein im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz effektives Ethik-Programm verfügt, dann kann es dadurch vermeiden, im Rahmen von einschlägigen Schadensersatzprozessen zur Verantwortung gezogen zu werden. Deshalb dient die Qualität von Ethik-Programmen in bestimmten Fällen sogar als ein Parameter für die Bewertung von Firmen – unter Umständen mit der Konsequenz, daß sich beispielsweise niedrigere Versicherungsprämien ergeben.

Obwohl die Sentencing Guidelines ja selbst einen relativ engen Anwendungsbereich haben, nämlich den Bereich der strafrechtlichen Verfolgung auf Bundesebene, werden also ihre Grundgedanken gegenwärtig in zahlreichen anderen Sachzusammenhängen entschlossen aufgegriffen.

Literatur

- Becker, G.S. (1968): Crime and Punishment: An Economic Approach, in: Journal of Political Economy, Vol. 76, S. 169-217.
- Clark, N.E. (1993): Corporate Sentencing Guidelines: Drafting History, in: Kaplan/Murphy/Swenson 1993, § 2.01 - 2.32.
- Cohen, M.A. (1989): Corporate Crime and Punishment: A Study of Social Harm and Sentencing Practice in the Federal Courts 1984 - 1987, in: American Criminal Law Review 26.
- Dorman, B. (1995a): Merger may boost confidence in Daiwa. http://cnnfn.com/archive/news/9511/daiwa_merge/index.html (6.11.97).
- Dorman, B. (1995b): Risk management takes center stage following Daiwa scandal. <http://cnnfn.com/archive/news/9511/daiwa/11-27.1700/index.html> (6.11.97).
- Dorman, B. (1996): Daiwa Bank shuts down U.S. shop, but what will happen elsewhere? <http://cnnfn.com/news/9602/02/daiwa> (6.11.97).

⁹ Der wesentliche Unterschied besteht darin, daß die EPA Richtlinien (zusätzlich zu den Regelungen über ein effektives Ethik-Programm wie in den U.S. Sentencing Guidelines) es dem Unternehmen zur Auflage machen, selbst regelmäßig die Wirksamkeit des Programms zu prüfen.

- Kaplan, J.M./Murphy, J.E./Swenson, W.M. (Hrsg.) (1995): Compliance Programs and the Corporate Sentencing Guidelines – Preventing Criminal and Civil Liability, Deerfield, IL/New York, N.Y./Rochester, N.Y.
- Murphy, J.E. (1996): Beating Them With Carrots and Feeding Them With Sticks, in: United States Sentencing Commission 1996, S. 391-395.
- Nagel, I.H./Swenson, W.M. (1993): The Federal Sentencing Guidelines for Corporations: Their Development, Theoretical Underpinnings, and Some Thoughts About Their Future, in: Washington University Law Quarterly, Vol. 71 No. 2, S. 205-259.
- Nanto, D.K./Jackson, W.D./Wells, F.J. (1995): The Daiwa Bank Problem: Background and policy Issues. Report for Congress, 95-1164 E, Nov. 30, 1995; zitiert nach <http://www.gwjapan.com/ftp/pub/policy/crs/1995/95-1164e.txt> (6.11.97).
- O.V. (1996): Broker almost busts bank! [Http://cnnfn.com/archive/grapevine/9602/02/leaf8.html](http://cnnfn.com/archive/grapevine/9602/02/leaf8.html) (6.11.97)
- O.V. (1997a): Sayonara Daiwa. [Http://www.pathfinder.com/pathfinder/features/daiwa/index.html](http://www.pathfinder.com/pathfinder/features/daiwa/index.html) (5.11.97)
- O.V. (1997b): Sayonara Daiwa. [Http://www.pathfinder.com/pathfinder/features/daiwa/timeline.html](http://www.pathfinder.com/pathfinder/features/daiwa/timeline.html) (5.11.97)
- Schiffer, L.J. (1997): Statement of Lois J. Schiffer, Assistant Attorney General Environment and Natural Resources Division United States Department of Justice, before the Committee on Environmental and Public Works, United States Senate, concerning Enforcement of Environmental Laws, June 10, 1997; zitiert nach http://www.senate.gov/~epw/doj_6-10.htm (6.11.97).
- Swenson, W.M. (1996): The Organizational Guidelines' „Carrot and Stick“ Philosophy, and their Focus on „Effective“ Compliance, in: United States Sentencing Commission 1996, S. 29-36.
- Tagliaferri, E. (1997): Explosions, Nor'easter mark the year for Con Ed. [Http://nynews.com/arch2/me61031f.htm](http://nynews.com/arch2/me61031f.htm) (6.11.97).
- United States Code: Chapter 58 – United States Sentencing Commission, 28 U.S.C. §§ 991-998.
- United States Sentencing Commission (1994): Guidelines Manual, Washington, D.C., undatiert (1994).
- United States Sentencing Commission (1996): Corporate Crime in America: Strengthening the „Good Citizen“ Corporation, Proceedings of the Second Symposium on Crime and Punishment in the United States, September 7-8 1995, Washington, D.C., undatiert (1996).